

Co&So

Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà
Consorzio di cooperative sociali – Società cooperativa sociale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 8 GIUGNO 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Registro delle Edizioni e delle Revisioni

Versione	Approvazione	Descrizione modifiche
1.0	CdA del 02/02/2016	Adozione del MOG da parte del CdA

Distribuzione

Il presente documento è di esclusiva proprietà del Consorzio Co&So. La riproduzione, diffusione e/o la comunicazione a terzi del presente documento può avvenire esclusivamente previa autorizzazione scritta del Consorzio Firenze, unico soggetto autorizzato in tal senso.

INDICE

<u>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</u>	6
<u>1.1 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: premesse</u>	6
<u>1.2 - Sanzioni.</u>	7
<u>1.3 - Il regime di responsabilità amministrativa: fonte ed evoluzione normativa.</u>	8
<u>1.4 - Il regime di responsabilità amministrativa: presupposti e soggetti.</u>	10
<u>1.5 - L'adozione del "Modello" quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente.</u>	11
<u>2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NEL CONSORZIO CO&SO</u>	13
<u>2.1 - Mission aziendale e Governance del Consorzio.</u>	13
<u>2.2 - Assetto organizzativo del Consorzio e adozione del Modello.</u>	14
<u>2.3 - Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello</u>	16
<u>2.4 - Principi ispiratori del Modello</u>	17
<u>2.5 - Definizione di "rischio accettabile"</u>	17
<u>2.6 - La costruzione del Modello</u>	18
<u>2.7 - Adozione, modifica ed integrazione del Modello.</u>	19
<u>2.8 Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo del Consorzio CO&SO Firenze</u>	20
<u>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	21
<u>3.1 - Composizione dell'Organismo di Vigilanza</u>	21
<u>3.2 - Durata in carica e sostituzione dei componenti</u>	22
<u>3.3 - Cause di ineleggibilità e decadenza</u>	22
<u>3.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</u>	23
<u>3.5 - Reporting verso gli Organi Sociali</u>	24
<u>4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	26

[4.1 - Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza](#) 26

[4.2 - Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza](#) 26

[5. IL SISTEMA DISCIPLINARE](#) 28

[5.1 - Funzione del sistema disciplinare](#) 28

[5.2 - Misure nei confronti di quadri ed impiegati](#) 29

[5.3 - Misure nei confronti di Dirigenti e Amministratori](#) 30

[5.4 - Misure nei confronti dei Sindaci](#) 30

[5.5 - Misure nei confronti di consulenti e Partner](#) 31

[6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO](#) 31

[7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO](#) 32

[7.1 - Diffusione/Informazione sul Modello](#) 32

[7.2 - Formazione sul Modello](#) 32

[ALLEGATI](#) 34

[A. 1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01](#)

[A. 2 Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza](#)

Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“Consorzio Co&So” o **“il Consorzio”** o **“la Società”**: Co&So - Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà - Consorzio di Cooperative Sociali - Società Cooperativa Sociale, con sede legale in Firenze via Valdipesa 1-4, REA n. FI 497755, CF e n. iscrizione e P.I. 04876970486.

“D.Lgs. 231/2001” o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

“Ente” e **“Enti”**: l’ente, o congiuntamente gli enti, forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica destinatari del Decreto che disciplina la responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

“Destinatari”: le persone fisiche e le persone giuridiche che potenzialmente attraverso atti o fatti possono porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

“Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Consorzio che raccoglie l’insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività della Consorzio in conformità alla legge che ha istituito la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

“Reato” e **“Reati”**: il reato, o congiuntamente i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato) ed indicati **nell’allegato 2** al Modello.

“Aree Sensibili”: le aree aziendali nelle quali vengono avviati i processi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei Reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

“Attività Sensibili”: operazioni o atti posti in essere da parte dei soggetti destinatari del Modello che espongono il Consorzio al rischio di commissione dei Reati.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento in considerazione delle attività del Consorzio.

“Codice etico”: documento che espone i valori fondamentali del Consorzio e i conseguenti comportamenti etici che lo stesso si attende dal proprio personale, nonché da tutte le controparti contrattuali, indifferentemente persone fisiche o giuridiche.

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di provvedere a sollecitare la modifica, l’aggiornamento e l’integrazione dello stesso al fine di garantirne l’efficacia.

“Pubblica Amministrazione o PA”: ogni soggetto che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

“Responsabile Interno”: soggetto interno al Consorzio al quale viene attribuita la responsabilità individuale o condivisa con altri per le Attività Sensibili.

“Scheda di Evidenza”: ove previsto, il documento compilato dal Responsabile Interno di tracciabilità dei processi autorizzativi per le operazioni eseguite nell’ambito delle Aree Sensibili da inviare all’OdV per ogni opportuna verifica in merito.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: premesse

Il D.Lgs n. 231/2001, contenente la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “Decreto”), è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Esso ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “**gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica**” (art. 1, co. 2).

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto mira a rafforzare la repressione di taluni illeciti penali coinvolgendo nel processo sanzionatorio il patrimonio degli enti e gli interessi dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto, non pativano alcuna conseguenza dalla commissione di reati nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di amministratori e/o dipendenti. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Nello specifico i punti chiave del Decreto riguardano:

1. l’individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente, ne possono determinare la responsabilità:
 - a. persone fisiche che rivestono posizione di vertice (“apicali” - rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 - b. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
2. la definizione dei Reati la cui commissione determina l’applicazione del Decreto.

La normativa prevede inoltre che l’Ente, al fine di escludere la propria responsabilità amministrativa in caso di reati compiuti da soggetti “apicali” o da dipendenti/collaboratori, possa:

- adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) idoneo a prevenire i reati;
- vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e curarne l’aggiornamento

mediante un Organismo di Vigilanza appositamente istituito a tale scopo.

Il Modello non deve essere "statico", tant'è che tra le esimenti di responsabilità la normativa ne prevede tanto la verifica periodica che l'aggiornamento a fronte di mutamenti nell'organizzazione e/o nelle attività dell'ente, ovvero nel caso di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal Modello stesso.

Come più volte rilevato nel decorso del tempo, l'aggiornamento si rende ovviamente necessario anche in relazione all'evoluzione legislativa (estensione dei reati) e della giurisprudenza in materia (es. sentenze, ordinanze, etc.).

1.2 - Sanzioni.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato possono essere: pecuniarie, interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la *sanzione pecuniaria*. Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, qualora - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel *prevalente* interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio *minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da: interdizione dall'esercizio dell'attività; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi in cui il l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed il Reato è stato commesso da soggetti: in posizione apicale, ovvero sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative. Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente.

La confisca, ai sensi dell'art. 19 del Decreto con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La pubblicazione della sentenza, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta la pubblicazione della sentenza ai sensi dell'articolo 36 del codice penale. La sentenza è pubblicata, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, a cura della cancelleria del giudice ed a spese dell'ente.

1.3 - Il regime di responsabilità amministrativa: fonte ed evoluzione normativa.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.).

Il Decreto, pur essendo inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, è stato a più riprese esteso ad altre fattispecie, quali i reati di abuso di informazioni privilegiate (insider trading) e manipolazione del mercato (agiotaggio), i reati transnazionali, i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i delitti informatici; i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio e i delitti in materia di violazione del diritto d'autore; da ultimo, i reati ambientali.

Nel suo testo originario il Decreto si riferiva esclusivamente ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25) e, tra questi, i seguenti:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- b) concussione e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/2001);

Tuttavia, a partire da pochi mesi dopo la sua entrata in vigore e con modificazioni susseguitesi fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 ha subito estensioni di notevole importanza e di rilevanza significativa per le società, includendo nei reati presupposto le seguenti ulteriori tipologie:

- c) **Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)**: la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha introdotto l'art. 25 bis nel corpo del D.Lgs. 231/2001, relativo ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, poi modificato dalla

Legge n. 99 del 23 luglio 2009;

- d) **Reati societari (art. 25 ter)**: il D. Lgs. 61 dell' 11 aprile 2002, concernente la "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.Lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 e ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato ed esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate;
- e) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)**: un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo" che con l'art. 3 ha introdotto l'art. 25 quater sui "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- f) **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)**: la Legge 11 agosto 2003, n. 228 relativa alle misure contro la tratta di persone, con l'art. 5 ha introdotto l'art. 25 quinquies - "Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale". Ulteriori interventi in materia sono stati poi introdotti con la Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", e con la Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha introdotto l'**art. 25 quater.1** - "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- g) **Abuso di mercato (art. 25 sexies)**: la Legge 18 aprile 2005 n. 62 ha introdotto l'art. 25 sexies, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza;
- h) **Reati transnazionali**: con la legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" è stata estesa la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale";
- i) **Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)**: l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.); l'art. 25 septies è stato successivamente modificato a fronte dell'introduzione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- j) **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)**: il Decreto Legislativo del 16 novembre 2007 che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio ha introdotto l'art. 25 – octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita), poi modificato dalla L. 15/12/2014 n. 186 a seguito dell'introduzione nell'ordinamento penale del reato di autoriciclaggio (art. 648-ter-1 c.p.);
- k) **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)**: ulteriore intervento

estensivo è quello della Legge 18 marzo 2008, n. 48 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che introduce nel Decreto l'art. 24 bis i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";

- l) **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)**: la Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di criminalità organizzata quali i reati di "associazione per delinquere"(art. 416 c.p.) e "associazione di tipo mafioso" (art. 416 bis c.p.);
- m) **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)**: sono stati introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- n) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)**: la medesima Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha esteso la responsabilità amministrativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- o) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 novies)**: di cui alla legge 3 agosto 2009, n. 116;
- p) **Reati in materia ambientale (art. 25 undecies)**: con D. Lgs. 7 Luglio 2011 n. 121 sono state introdotti alcuni reati in materia ambientale;
- q) **Impiego di stranieri irregolari (art. 25 duodecies)**: la fattispecie relativa all' "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" costituisce l'ultimo intervento normativo (ad oggi), effettuato con D. Lgs. 109/2012.

1.4 - Il regime di responsabilità amministrativa: presupposti e soggetti.

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano dunque essere i seguenti:

- a) che una persona fisica – la quale si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 – commetta uno dei reati previsti dalla normativa in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una "*colpa di organizzazione*" dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Infatti, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*:"

- 1. *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*

2. *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

Tuttavia, *“l’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

La prima delle descritte figure corrisponde, nella struttura societaria, ai c.d. "soggetti apicali": amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.

“Soggetto all’altrui direzione” può invece essere chiunque si trovi ad operare nell’ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

L’esistenza di uno dei rapporti descritti dall’art. 5 in capo all’autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell’ente; occorre infatti che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo.

Quindi, l’ente risponde del reato sia che il suo autore lo abbia commesso con l’intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell’ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l’ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell’ente resta esclusa se risulta che l’autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell’ente.

1.5 - L’adozione del “Modello” quale possibile esimente della responsabilità dell’Ente.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono all’Ente una esimente della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l’ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati dall’art. 5.

A questo proposito, introducendo un’inversione dell’onere della prova, l’art. 6 del D.lgs. 231/01 – rubricato *“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”* – prevede che *“se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a), l’ente non risponde se prova che:*

- *l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)*”.

Analogamente, il successivo art. 7 – rubricato *“Soggetti sottoposti all’altrui direzione e modelli di organizzazione dell’ente”* – *statuisce che “nel caso previsto dall’articolo 5, comma 1, lettera b), l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa*

possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto di cui al Decreto.

A tal fine il Modello dovrà prevedere, in funzione della natura e della dimensione dell'organizzazione aziendale, nonché del tipo di attività svolta, tutte quelle misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare eventuali situazioni di rischio.

In maniera più analitica, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze, *“in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:*

- *individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.”*

L'efficace attuazione del Modello richiede inoltre:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tanto il D.Lgs. 231/2001 che il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, affermano che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, *“sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”.*

In ogni caso, perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente è comunque necessario che sussista una *“colpa di organizzazione”* da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NEL

CONSORZIO CO&SO

2.1 - *Mission aziendale e Governance del Consorzio.*

Il Consorzio CO&SO nasce nel Marzo 1998 in forma di cooperativa sociale; dal Giugno 2002 la ragione sociale si modifica in CO&SO Firenze. I soci fondatori del consorzio sono cooperative sociali di tipo A e B operanti sul territorio provinciale fiorentino. A fine 2015 è stata deliberata la fusione per incorporazione del Consorzio Co&so Pistoia a seguito della quale assume la denominazione di “Co&So – Consorzio per la cooperazione e la solidarietà – consorzio di cooperative sociali – cooperativa sociale”

Opera come struttura di secondo livello offrendo alle cooperative aderenti un insieme di servizi quali: General Contractor (si tratta dell’attività cardine del sistema, che regola il rapporto di gestione delle commesse a titolarità CO&SO Firenze), supporto allo sviluppo, attività di consulenza in vari ambiti, assistenza tecnica, progettazione, qualità e certificazione, consulenza amministrativa e contabile.

Ai sensi dell’Art. 5 del vigente Statuto sociale, il Consorzio *“si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto a essi agisce. Questi principi sono la mutualità, la solidarietà, l’associazionismo tra cooperative, il rispetto della persona, la priorità dell’uomo sul denaro, la democraticità interna ed esterna.*

Il Consorzio intende impegnarsi anche in attività di sviluppo e promozione dei valori morali e sociali della cooperazione all’interno del Movimento Italiano e della società tutta.

Operando secondo questi principi esso intende perseguire, senza fini di lucro, l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini, attraverso il sostegno ed il coordinamento delle cooperative socie e la loro integrazione con altri soggetti pubblici e privati, soci e non.”

La *Corporate Governance* del Consorzio è basata sul modello tradizionale di seguito illustrato:

- Assemblea dei Soci, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto;
- Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per l’amministrazione del Consorzio, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge o dallo Statuto – all’Assemblea;
- Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione del Consorzio ed eventualmente, su esplicito incarico dell’Assemblea, il controllo contabile.

I principali riferimenti documentali che qualificano la *Governance* del Consorzio sono costituiti da:

- Statuto sociale: definisce l’oggetto e le operazioni sociali, gli organi sociali con i

relativi poteri, compiti e responsabilità (Assemblea dei Soci, CdA, Collegio Sindacale).

- **Organigramma**: rappresenta il disegno delle strutture organizzative del Consorzio, definendo le linee di riporto gerarchico per tutte le funzioni aziendali di linea e di staff, nonché i relativi ruoli e responsabilità.
- **Poteri di firma**: definisce in maniera organica le facoltà che il CdA ha delegato ai diversi organi aziendali.
- **Sistema sanzionatorio**: rappresenta, anche sulla base di quanto previsto dal CCNL di riferimento, il quadro delle sanzioni applicabili a dirigenti/dipendenti e terzi in genere, in proporzione alla gravità delle infrazioni eventualmente commesse.

Il sistema di *Governance* è rafforzato e completato dalle iniziative richieste dal Modello in merito a:

- **Codice etico**: documento che espone i valori fondamentali del Consorzio e i conseguenti comportamenti etici che la stessa si attende dal proprio personale, nonché da tutte le controparti contrattuali, indifferentemente persone fisiche o giuridiche.
- **Organismo di Vigilanza**: istituito per vigilare sull'osservanza del Modello 231 e sulla sua revisione e aggiornamento .

2.2 - Assetto organizzativo del Consorzio e adozione del Modello.

La struttura organizzativa del Consorzio è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le strutture operative e quelle di controllo. Il Consorzio con proprie comunicazioni interne definisce le strutture organizzative e le correlate linee di riporto.

Il Consorzio, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un proprio "Modello" in linea con le prescrizioni del Decreto. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente regolamentazione in procedure definite.

Ciò al fine di:

- prevenire e/o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività;
- rendere edotti i potenziali autori di Reati, sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione del Consorzio nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente il Consorzio potrebbe trarne un vantaggio.

Inoltre il Consorzio ritiene che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti destinatari dello stesso affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Si considerano destinatari del Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche

competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento del Consorzio;
- il Collegio Sindacale, nell'espletamento delle proprie funzioni;
- i Dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori ad essi assimilabili (es. lavoratori interinali, a progetto, stage, ecc.), nel dare concretezza alle attività di direzione del Consorzio e nella gestione delle attività interne ed esterne;
- tutte le controparti contrattuali del Consorzio, indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali, ad esempio, fornitori, clienti, istituzioni finanziarie, Partner con cui Consorzio concluda un'Associazione Temporanea d'Impresa/Raggruppamento Temporaneo d'Impresa, e, più in generale, tutti i soggetti verso i quali eroghi o da parte dei quali riceva una qualunque prestazione contrattualmente regolata, ove ricompresa, anche solo potenzialmente, nell'ambito delle Attività Sensibili.

Il Modello predisposto dal Consorzio si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Consorzio in relazione ai rischi/reati da prevenire, tramite:
 1. un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle Aree Sensibili;
 2. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 3. un sistema normativo aziendale (procedure, manuali, istruzioni, ecc.) volto a disciplinare le modalità operative nelle Aree Sensibili (così come individuate nelle singole Parti Speciali);
- determinano una struttura organizzativa coerente con i processi e le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed applicando una giusta segregazione delle funzioni attraverso un sistema di deleghe e procure verso l'esterno;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle Aree Sensibili;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, la modifica e l'integrazione quando opportuno.

2.3 - Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Il Modello adottato del Consorzio si propone come finalità quelle di:

1. migliorare il sistema di *Corporate Governance*, mediante la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati connessi all'attività aziendale;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle Aree Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Consorzio;
3. informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse del Consorzio che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
4. ribadire che il Consorzio non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui esso fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui il Consorzio intende attenersi;
5. censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace Modello presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali in vigore nel Consorzio;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività "sensibili" ai sensi del Decreto e delle Strutture Aziendali in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché la messa a disposizione del medesimo di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni "sensibili";
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

2.4 - Principi ispiratori del Modello

Qui di seguito vengono descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Si rinvia - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo – alle specifiche trattazioni nelle singole Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche peculiari per ciascuna tipologia di Reato.

I Principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- **Segregazione delle attività:** si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- **Esistenza di procedure/norme/circolari:** devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Cooperativa.
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa ad Attività Sensibili deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

2.5 - Definizione di “rischio accettabile”

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei Reati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione dei Reati, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, individuata dal Consorzio è rappresentata da un:

**sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non
FRAUDOLENTEMENTE**

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c): “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”.

Il principio esposto ha però delle eccezioni, tra le quali rientrano i casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro: la soglia di accettabilità agli effetti esimenti del Decreto è rappresentata in questo caso dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito OdV.

2.6 - La costruzione del Modello

Al fine di predisporre e, successivamente, consentire l'aggiornamento del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, sono state svolte una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida emanate da Confcooperative.

L'attività di predisposizione del Modello è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi.

*a) Definizione della **metodologia** di mappatura delle attività a rischio di reato;*

L'attività è stata svolta attraverso la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso interviste con i responsabili delle singole funzioni organizzative del Consorzio, in particolare con l'obiettivo di:

- verificare l'eshaustività dell'elenco delle attività sensibili di competenza delle singole Aree;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. procedure, istruzioni, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti *gap*, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

*b) Definizione della mappa delle attività "sensibili" a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio (**Mappatura delle attività a rischio-reato ex D.Lgs. 231/ 2001 ed Elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 – riportata in Allegato 1**)*

La mappa è stata articolata, per ogni Area funzionale del Consorzio (inclusi Consiglio di Amministrazione e organi delegati), come di seguito indicato:

- attività a rischio reato;
- reati potenziali;

- possibili modalità di commissione dei reati;
- strumenti di controllo esistenti;
- punti di miglioramento;
- piani d'azione.

A fronte della ricognizione delle aree a rischio, della valutazione della normativa aziendale a presidio e dell'identificazione dei piani di azione più significativi, sono stati predisposti specifici **Protocolli di controllo** (riportati nella Parte Speciale del presente Modello), finalizzati a regolamentare i comportamenti ed i controlli nell'ambito dei singoli processi e delle attività sensibili.

c) Analisi del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

2.7 - Adozione, modifica ed integrazione del Modello.

L'adozione del Modello, così come le successive modifiche e integrazioni, in quanto "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Il Consiglio di Amministrazione è, pertanto, tenuto ad approvare e recepire mediante apposita delibera il Modello. Al Consiglio di Amministrazione sono rimesse anche le successive modifiche ed integrazioni del Modello, le quali, tuttavia, possono essere effettuate su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto si dirà di seguito.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'aggiornamento della mappatura delle Aree Sensibili, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie in futuro. In tale compito il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle Attività Sensibili;
- di consulenti esterni all'uopo eventualmente nominati.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione delegare alcuni o tutti i poteri e compiti di modifica e aggiornamento del Modello e quelli relativi alla sua attuazione ad uno o più amministratori. In tal caso, i provvedimenti così assunti dal Consigliere Delegato (o dagli amministratori delegati) saranno portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, che di anno in anno li ratifica.

2.8 Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo del Consorzio CO&SO Firenze

Il modello di organizzazione, gestione e controllo del Consorzio si compone dei seguenti elementi:

- **Parte Generale**, costituita dal presente documento, articolata come segue:
 - riferimenti normativi al Decreto Legislativo 231/2001;
 - criteri di costruzione del Modello;
 - regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
 - articolazione del sistema disciplinare;
 - criteri di diffusione e formazione sul Modello.
- **Parte Speciale**, articolata come segue:
 - protocolli di controllo per singola Area funzionale, volti a prevenire la commissione dei reati rientranti nel novero del Decreto.
 - mappatura delle attività a rischio e relativi presidi organizzativi in vigore;
- **Codice Etico**

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 - Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle caratteristiche dimensionali che delle regole di *corporate governance* dell'Ente, sia della necessità di realizzare un corretto bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le varie soluzioni adottate nella prassi nonché le principali evidenze emerse dalla pronunce giurisprudenziali degli ultimi anni, valutando che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" ovvero "Organismo") debba ispirare la propria azione ai seguenti principi:

1. attività di controllo sull'effettività del Modello;
2. attività di vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
3. continuità di azione;

nonché debba avere caratteristiche quali:

- conoscenza di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, etc.);
- personale dedicato di adeguato spessore e consistenza;
- poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo del Consorzio;
- possibilità di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.

Avuto riguardo degli elementi di cui sopra, il CdA ha ritenuto che la soluzione più rispondente alla realtà del Consorzio fosse di prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo "collegiale", costituito come segue:

il Responsabile del Sistema Qualità;

un componente del Collegio Sindacale;

un professionista esterno, con comprovata esperienza in ambito legale, in qualità di Presidente.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza e può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta,

necessario.

L'Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito Regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato nel seguito).

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita una dotazione finanziaria annuale pari a € 5.000/00). Tale dotazione iniziale potrà essere incrementata dal CdA, su richiesta specifica e motivata dell'OdV.

3.2 - Durata in carica e sostituzione dei componenti

L'Organo Dirigente provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera. È altresì rimessa all'Organo Dirigente la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dall'Organo Dirigente se non per giustificato motivo;
- qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'Organismo, l'Organo Dirigente provvede a nominare i nuovi componenti.

L'Organismo di Vigilanza ha durata in carica pari a quella del CdA del Consorzio. L'OdV cessa pertanto la sua attività con la decadenza del Organo Dirigente stesso.

3.3 - Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata a tre riunioni consecutive;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
- le dimissioni volontarie dall'incarico.

3.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza, a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo all'Organo Dirigente, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura del Consorzio ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e dei soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- con riferimento alla verifica dell' **efficacia** del Modello:
 - interpretare la normativa rilevante;
 - coordinare l'attività di determinazione degli standard e delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti e agli outsourcers, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;
 - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta del Consorzio. A tale fine l'Organismo di Vigilanza verificherà l'aggiornamento dello spazio Intranet del Consorzio dedicato al Modello;
- con riferimento alla verifica dell' **osservanza** del Modello:
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dal Consorzio nell'ambito dei processi sensibili;
 - ricevere segnalazioni da parte del personale delle diverse Strutture in merito ad eventuali anomalie;
 - coordinare eventuali investigazioni/inchieste finalizzate all'accertamento della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
 - coordinarsi con le Strutture aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività che possono esporre il Consorzio al rischio di commissione di uno dei reati;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere

trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- con riferimento alle proposte di **aggiornamento** del Modello e di **monitoraggio** della loro realizzazione:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere annualmente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto e all'operatività aziendale;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Dirigente apposita relazione;
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
 - monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
 - coordinarsi con i responsabili delle competenti Strutture aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza dell'Organo/Struttura aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;

Nell'espletamento di tali attività, l'OdV potrà avere accesso libero ed incondizionato ad informazioni, documenti ed ogni altro elemento ritenuto importante - ai fini dello svolgimento dei propri compiti - detenuto dalle diverse Strutture del Consorzio.

3.5 - Reporting verso gli Organi Sociali

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Dirigente del Consorzio, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'OdV, per i compiti ad esso affidati, quest'ultimo è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività all'Organo Dirigente, ed in copia al Collegio Sindacale, con periodicità almeno annuale e comunque ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

La relazione ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;

- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la rendicontazione delle spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottopone all'Organo Dirigente, ed in copia al Collegio Sindacale, un piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione iniziale così come sopra definito.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale, i quali possono a loro volta richiederne al Presidente (individuato dall'Organo Dirigente tra i membri dell'OdV) la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli organi sociali deve essere predisposto verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

4. Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

4.1 - Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

Le informazioni sono inoltrate all'OdV in formato cartaceo (presso la sede del Consorzio all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza) ovvero in formato elettronico all'indirizzo odvcoeso@coeso.org.

4.2 - Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

1. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
2. segnalazioni inoltrate al Consorzio dai dipendenti/dirigenti/altri soggetti interni in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
3. rapporti predisposti dalle Strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
4. in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
5. l'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle Procedure Interne previste dal Modello nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

Segnalazioni di "violazioni"

Chiunque (dipendente, collaboratore, etc.) nello svolgimento della propria attività venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione che potrebbe esporre il Consorzio al "rischio di reato", deve effettuarne segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

- in formato cartaceo presso la sede del Consorzio CO&SO all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, recante la dicitura "riservata";

- in formato elettronico all'indirizzo odvcoeso@coeso.org.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa, al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- attività "sensibile" nel cui ambito è stata commessa la violazione;
- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);
- Strutture aziendali/ personale interno coinvolto;
- enti/figure esterne coinvolte;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata e conservata.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate "violazioni", anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante. Il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 - Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV e a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

Si riportano qui di seguito alcuni richiami normativi di particolare rilevanza.

Art. 2104 cc - Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 cc - Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio

Art. 2106 cc - Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Art. 7 L. 300/1970 Sanzioni disciplinari. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla

retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.2 - Misure nei confronti di quadri ed impiegati

Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito elencati in via esemplificativa, in ordine di gravità crescente:

1. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es. omissione di comunicazioni o invio di false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, condotte in violazione delle disposizioni procedurali interne, etc.);
2. violazione di prescrizioni contenute nel Codice Etico;
3. comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre il Consorzio alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui il Consorzio è stato esposto).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del CdA del Consorzio, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate (su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza

e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata).

Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Premesso che il Consorzio applica il CCNL Cooperative Sociali, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL (art. 42) come segue:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo fino di 4 ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
5. licenziamento;

Il Consorzio provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in un apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti in conformità a quanto previsto dal CCNL.

5.3 - Misure nei confronti di Dirigenti e Amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Dirigenti ovvero Amministratori, l'OdV ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'Organo Dirigente per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'Assemblea.

5.4 - Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Dirigente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea.

5.5 - Misure nei confronti di consulenti e Partner

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I consulenti o i Partner non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Il Consorzio provvede a predisporre apposite regole di condotta, raccolte all'interno di un Codice Etico, che costituiscono parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale. Le regole definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso - tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/01 - e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze del Consorzio. Il Codice Etico, pur costituendo una parte a se stante del Modello, ne costituisce elemento integrante ed essenziale.

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

7.1 - Diffusione/Informazione sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale del Consorzio, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto e dal presente Modello nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, Normativa interna e protocolli di controllo che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, etc.).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto e sull'esistenza e contenuto del Modello tramite apposite Circolari interne nonché mediante la pubblicazione del Modello stesso in apposito spazio dedicato sull'intranet aziendale.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello.

La diffusione del Modello è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il modello di organizzazione, gestione e controllo ed il testo aggiornato del Decreto Legislativo 231 del 2001. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare al Consorzio una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo e l'integrale conoscenza dei documenti allegati nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni previsto nel Modello.

E' inoltre necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni (collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello (fatta eccezione per i relativi allegati ad uso esclusivo del personale interno alil Consorzio) e del Codice Etico (con attestazione di avvenuta presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001.

7.2 - Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del modello di organizzazione, gestione e controllo nonché sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli di controllo previsti all'interno del Modello stesso, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico **piano formativo**. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai **contenuti** e alle **modalità di erogazione**, in funzione della qualifica dei **destinatari**, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza del Consorzio.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per **destinatari** in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. lgs. 231/2001 (componenti dell’Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, etc.):
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto un modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti **contenuti**:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

L’attività formativa verrà svolta attraverso differenti **modalità di erogazione**:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l’introduzione di moduli specifici all’interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell’ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l’obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L’Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell’Organismo verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all’effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.